



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO EN
LAS MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO
LIBRERÍAS EN EL DISTRITO DE MOCHE, 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

AUTORA

CENTENO LEON NORMA JAKELINE

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4717-8909

ASESOR

MG. CONSTANTE DAMIAN REYES CONTRERAS

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-7041-4212

TRUJILLO-PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Centeno León Norma Jakeline

ORCID: 0000-0003-4717-8909

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado de
Trujillo, Perú

ASESOR

Mg. Constante Damián Reyes Contreras

ORCID: 0000-0002-7041-4212

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencia
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Trujillo, Perú

JURADO

Mgtr. Bocanegra Cruzado Máximo Antonio

CODIGO ORCID 0000-0003-0829-1511

PRESIDENTE

Mgtr. Rivera Prieto Héctor Ascensión

CODIGO ORCID 0000-002-3924-3048

PRIMER MIEMBRO

Dr. Rubio Cabrera Medardo Hermógenes

CODIGO ORCID 000-002-3094-0218

SEGUNDO MIEMBRO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr.Bocanegra Cruzado Máximo Antonio

CODIGO ORCID 0000-0003-0829-1511

PRESIDENTE

Mgtr.Rivera Prieto Héctor Ascensión

CODIGO ORCID 0000-002-3924-3048

PRIMER MIEMBRO

Dr. Rubio Cabrera Medardo Hermógenes

CODIGO ORCID 000-002-3094-0218

SEGUNDO MIEMBRO

Mg. Constante Damián Reyes Contreras

CODIGO ORCID: **0000-0002-7041-4212**

ASESOR

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general describir la gestión bajo el enfoque del liderazgo en las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018.El diseño del presente proyecto fue no experimental, descriptivo y transversal y de una muestra de 08 MYPES del rubro librerías, donde se aplicó un cuestionario de 15 preguntas utilizándose como técnica de la encuesta. En la presente investigación hacemos un resumen de introducción de las Mypes de manera global, resaltando más en las Mypes en nuestro país, donde se caracterizó el problema y planteamos el enunciado de nuestra investigación. Luego se establecieron la revisión literaria, donde hacemos antecedentes de diferentes autores que nos hablan de la gestión bajo el enfoque del Liderazgo, donde mencionamos las bases teóricas de la gestión, la gestión eficaz, perfil de alto desempeño de los líderes, estilo de liderazgo, características del liderazgo dentro de las organizaciones y para concluir tocamos el tema del marco conceptual de la micro y pequeñas empresas. Respecto a la Metodología describimos el diseño, población, muestra, instrumentos y el plan de análisis. Para concluir veremos los resultados de la investigación mediante cuadros estadísticos y sus gráficos para visualizar interpretar las conclusiones.

Palabras claves: Gestión, liderazgo y Mypes.

ABSTRACT

The general objective of this research was to describe the management under the leadership approach in the micro and small companies, booksellers in the district of Moche, 2018. The design of the present project was non-experimental, descriptiva and cross-sectional and of a sample of 04 MYPES of bookstores, where a questionnaire of 20 questions was applied, using it as a survey technique. In the present investigation we make a summary of the introduction of the Mypes in a global way, highlighting more in the Mypes in our country, where the problem was characterized and we propose the statement of our research. Then the literary review was established, where we make records of different authors who talk about management under the Leadership approach, where we mention the theoretical bases of management, effective management, high performance profile of the leaders, leadership style, characteristics of leadership within organizations and to conclude we touch on the conceptual framework of micro and small businesses. Regarding the Methodology, we describe the design, population, sample, instruments and the analysis plan. To conclude we will see the results of the research using statistical tables and graphs to visualize interpreting the conclusions.

Keywords: Management, leadership and Mypes

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con cariño y amor a Dios porque ha estado conmigo en cada momento, cuidándome y dándome fortaleza para lograr esta meta.

A mi amado esposo Josías Iparraguirre, mi motivación de mi vida, quien me brindó su amor, su cariño y su apoyo incondicional para lograr mis metas.

A mis queridos padres Julio y Rosa, por ser los principales motores de mis sueños, gracias a ellos por confiar y creer en mí, que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

CONTENIDO

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Título de la Tesis | i |
| 2. Equipo de Trabajo..... | ii |
| 3. Hoja de firma del jurado y asesor | iii |
| 4. Hoja de dedicatoria..... | iv |
| 5. Resumen y Asbract..... | v |
| 6. Contenido | vii |
| 7. Índice de gráficos, tablas y cuadros | viii |
| I.- INTRODUCCIÓN | 1 |
| II.- REVISION LITERARIA | 6 |
| III. HIPÒTESIS..... | 26 |
| IV.- METODOLOGIA..... | 27 |
| 4.1. Diseño de la Investigación | 27 |
| 4.2. Población y muestra | 28 |
| 4.3. Definición Y Operacionalización de las Variables..... | 1 |
| 4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos Técnicas..... | 2 |
| 4.5 Plan de análisis | 2 |
| 4.6. Matriz de Consistencia | 3 |
| 4.7 Principios éticos..... | 5 |
| V. RESULTADOS | 7 |
| 5.1 Resultados..... | 7 |
| 5.2 Análisis de los resultados..... | 16 |
| VI.- CONCLUSIONES | 18 |
| Aspectos Complementarios | |
| Referencias Bibliográficas | |
| Anexos | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. <i>Dan a conocer la Misión y visión a sus colaboradores</i> | 34 |
| Tabla 2. <i>Las actividades de la empresa son parte de una gestión</i> | 35 |
| Tabla 3.- <i>Motivación del personal con incentivos para el desempeño laboral</i> | 36 |
| Tabla 4. <i>Planeada Propuestas de mejora para la gestión</i> | 37 |
| Tabla 5. <i>Liderazgo carismático hacia sus colaboradores</i> | 38 |
| Tabla 6.- <i>Importancia del Liderazgo Natural</i> | 39 |
| Tabla 7. <i>Liderazgo burocrático ayudado a desarrollar un trabajo eficiente</i> | 40 |
| Tabla 8. <i>Cumplimiento de metas es necesario un liderazgo autocrático</i> | 41 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Dan a conocer la Misión y visión a sus colaboradores | 35 |
| Figura 2. Las actividades de la empresa son parte de una gestión..... | 36 |
| Figura 3. Motivación del personal con incentivos para el desempeño laboral..... | 37 |
| Figura 4. Planeada Propuestas de mejora para la gestión | 38 |
| Figura 5. Liderazgo carismático hacia sus colaboradores..... | 39 |
| Figura 6. Importancia del Liderazgo Natural | 40 |
| Figura 7. Liderazgo burocrático ayudado a desarrollar un trabajo eficiente | 41 |
| Figura 8. Cumplimiento de metas es necesario un liderazgo autocrático | 42 |
| Figura 09. Como líder tiene claro y definido las metas..... | 43 |

I.- INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día se encuentran inmersas a constantes cambios por la globalización, por ello es importante que en toda empresa exista un correcto equilibrio entre la administración y el liderazgo; donde la administración aborda el cambio a la empresa y el líder enfrenta las complejidades de traer el orden y consistencias para la organización.

Por otro lado, el significado de las MYPES constituye hoy en día los motores de desarrollo de las iniciativas económicas en el Perú, generando una gran cantidad de empleo y riqueza no solo a quienes la conforman sino en el entorno en que éstas se desarrollan. Asimismo es considerada como el motor de la economía y en muchos casos son las empresas que producen más empleo en un país. Asimismo, es éstas empresas generalmente están a cargo de sus propios dueños y tienen un rol autoritario y están impacientes con los cambios organizacionales.

En este mundo competitivo las micro y pequeñas empresas compiten en grandes mercados, por lo que las empresas tienen que mejorar en cuanto a su gestión teniendo como principal habilidad el liderazgo, por lo tanto, en toda organización debe ser primordial su existencia. Asimismo, en las MYPES debido a que tienen mayor posibilidad de desaparecer, necesitan tener un equipo sólido y un líder que motive a los trabajadores para el desarrollo de la organización, ya que este se enfoca en el desarrollo de la empresa, pero sobre todo en las personas que la conforman la organización, ya que son el pilar de las actividades y las herramientas importantes para alcanzar los objetivos.

En América Latina, las MYPES provienen de las necesidades de las familias de tener un nivel de vida y una disminución; esto es para permitir que el empresario cree su propio

negocio buscando el bienestar económico de su familia y así crear su propio proyecto. Este ha sido, como mínimo uno de los sectores productivos más importantes de la economía de los países en desarrollo, contribuyendo al crecimiento económico, la generación de riqueza y el empleo. **(Manay, 2012).**

A nivel nacional según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) en el Perú existe 22 millones 332 mil 218 de empresas de las cuales el 95% pertenecen al régimen de Mype. Según la asociación de Emprendedores del Perú (ASEP), las mypes proporcionan aproximadamente el 40% del PBI (Producto Bruto Interno), para impulsar el crecimiento económico y generar más empleo en nuestro país. Asimismo, tienen una participación decisiva, de innovación, inclusión social y sobre la lucha contra la pobreza, para crear nuevos desafíos en las empresas peruanas.

Un problema que afronta las Mypes, se trata tanto de la gestión como de la capacitación del personal, lo que resulta no alcanzar el liderazgo en las posiciones que se desempeñan; es por esto que las mypes se pierden fácilmente, por falta de capacitación y formación.

Desde este punto de vista, la investigación pretende identificar las características y habilidades que un líder debe tener, para fortalecer al emprendedor, para proporcionar una herramienta que les permita pensar de manera positiva y creativa a los retos que se enfrentan, con la finalidad de diseñar nuevas estrategias, visiones de negocio y tener la capacidad de liderar y enfrentar nuevos cambios.

Por lo anterior mencionado, el enunciado del problema de investigación es la siguiente: ¿Cómo es la gestión en las Mypes, rubro librerías basada en el liderazgo del distrito de Moche-Trujillo, 2018? Para responder a esta pregunta se desarrolla el siguiente objetivo general. Determinar las características principales de la gestión bajo el enfoque del

liderazgo en las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018.

Y teniendo como objetivos específicos los siguientes:

- Determinar las características de los representantes de las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018.
- Determinar las características de la micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018.
- Determinar las características del liderazgo de las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018.

Finalmente, esta investigación se justifica porque nos va permitir un más amplio de la gestión bajo el enfoque del liderazgo en las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018, así mismo esta investigación será un precedente para los futuros investigadores que buscan resolver el problema de Mypes, ya que es escenario conocer la situación económica actual del país y la importancia del crecimiento y el desarrollo de las empresas, con el objetivo de proporcionar información correcta a la comunidad y a los estudiantes sobre las características del liderazgo en las Mypes del Distrito de Moche.

II.- REVISION LITERARIA

Maican, M. (2004). Tesis para optar el título de Licencia en Gerencia de Recursos Humanos “*Análisis del proceso de Liderazgo en la constructora Acomar C.A., Maturín, estado Monagas*”. Objetivos, determinar el estilo de liderazgo predominante en la empresa ACOMAR, 7 C.A. detectar las características básicas del líder que se desempeña en el área objeto de estudio, y analizar el flujo comunicacional entre líder y subordinado utilizado en la empresa constructora. El nivel de investigación es de carácter descriptivo, ya que constituye un análisis racional y sistemático que permitió exponer el caso de forma detallada en un contexto y tiempo determinado a fin de conocer con precisión los factores que intervienen directamente en el problema de estudio.

Conclusiones, el tipo de liderazgo que predomina en la constructora es el democrático a pesar que hay otro grupo de trabajadores que manifestaron que el supervisor es un líder laissez-faire, lo que evidencia que no tiene bien definido lo que es el término liderazgo. En lo referente a la presión que se ejerce para realizar alguna tarea la mayoría del personal considera que algunas veces lo hace, igualmente manifestó el supervisor, determinándose que esta situación se da a fin de fomentar el logro de las metas de forma rápida.

Se concluye que es necesario darles participación a los trabajadores en la toma de decisiones, porque se estimula la creatividad y nuevas ideas, también se fomenta la eficiencia y eficacia en las funciones asignadas por el supervisor, y así mismo con respecto a la comunicación se debe mantener una actitud clara para la emisión y recepción de los mensajes para que tanto el supervisor con sus trabajadores y viceversa puedan tener una buena comprensión de la información.

Sepúlveda, L. (2011). En su tesis para obtención del grado de Maestría en Administración de Construcción “*Estilo de Liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del área Metropolitana de Monterrey*”. La investigación tuvo por objetivo identificar el estilo de liderazgo en las empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey bajo un análisis descriptivo exploratorio de los datos obtenidos. El estudio se realiza específicamente para las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey a Nivel Gerencial. En esta investigación, se aplican 3 encuestas, divididas en tres variables del estudio, Liderazgo, Eficiencia en Capital Humano y Optimización de Recursos Materiales. Cada encuesta consiste en 7 u 8 items, contenidos en una muestra de 15 empresas constructoras. Los resultados de la encuesta se analizan con técnicas estadísticas diversas, tales como índice de importancia, coeficiente de concordancia de Kendall (W) y correlación de rangos. Como conclusión se determina que el liderazgo afecta directamente la administración de proyectos; en particular, el liderazgo se manifiesta en los componentes administrativos Eficiencia de Capital Humano y Optimización de Recursos Materiales.

Se concluye que en base de los resultados obtenidos se sugiere un estilo de liderazgo a nivel gerencial, para las grandes empresas constructoras de vivienda, porque les permitirá con el cumplimiento de las metas y por ende la productividad en la empresa; este beneficio también se refleja en la reutilización y mejor administración de los recursos materiales.

De León (2018). “*LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO*”, de la Universidad de Rafael Landívar, donde se realizó el estudio al área de ventas de la Empresa Decorabaños S.A. Quetzaltenango-Guatemala, año 2018. La presente investigación tiene como objetivo general encontrar la relación que existe entre el liderazgo y el empoderamiento de 46

colaboradores de una empresa de compra y venta de materiales para acabado de construcción en el área de ventas en Quezaltenango, personas comprendidas en un rango de edad entre los 22 y los 50 años y de ambos sexos, la investigación fue de tipo descriptiva que se llevó a cabo en el lugar antes mencionado medida con una escala tipo Likert realizada por el investigador. Se logró constatar que los niveles de liderazgo y empoderamiento en los colaboradores se encuentra en un estándar alto y tienen relación por lo que se ha recomendado realizar cada cierto tiempo un estudio en donde se verifique nuevamente que los niveles de las dos variables de estudio puedan seguir en crecimiento y desarrollo junto al trabajo, para ello se puede seguir el plan de capacitación realizado por el investigador. **En conclusión**, al encontrar una relación entre el liderazgo y el empoderamiento de los colaboradores se puede establecer que de una forma mínima un factor crecerá en medida de que se tenga en consideración el otro y viceversa.

Se concluye que se deber tener en cuenta estos dos elementos tanto el liderazgo como el empoderamiento son temas nuevos que en la actualidad empiezan a ser tomados en cuenta de manera que se considera importante para la empresa Decorabaños S,A poner atención a los resultados ya que en cualquier momento el personal puede tener la percepción de desmotivarse y que estos índices puedan empezar a decaer por lo que se recomienda seguir el plan de capacitación propuesto por el investigador para que estos fallos en un futuro no se presenten en la institución.

Panduro (2018). *“Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras, ciudad de Iquitos, año 2018”*; cuyo problema es ¿El reconocimiento de la importancia de gestionar con un estilo de liderazgo por las gerencias de las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, año 2018, contribuirá a resultados óptimos?. El objetivo de la presente investigación ha

sido determinar la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018. La metodología de la investigación es de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Con la aplicación de la técnica de encuesta y un cuestionario de 21 preguntas se entrevistó a los propietarios y/o gerentes, obteniendo como resultados que los microempresarios están en el rango de edad de “41 a 50 años” (57,1%); predomina el sexo masculino (87,5%) y el 100,0% tiene nivel de instrucción “universitario”. Respecto a la gestión de la mype: existe un comprometidos con la calidad, se guían por la misión, visión y valores; tienen organigrama funcional y han estandarizado sus procesos clave. Respecto al liderazgo: los microempresarios en su mayoría (71,4%) se consideran “líder” y 28,6% “jefe”. Asimismo, el tipo de liderazgo que se ejerce en las mypes es el “autocrático” 57,1%; “democrático” 28,6%; “transformador” 14,3%; se motiva al personal con “frases positivas”. En la investigación se evidenció que los colaboradores no han conformado algún tipo de organización que los represente para elevar inquietudes o formular reclamos, muy común en este tipo de empresas, probablemente como resultado de la influencia del estilo de liderazgo. Finalmente, las mypes del sector construcción y obras civiles, exigen un alto nivel de desempeño del personal, aunque exista el riesgo de comprometer el clima laboral.

De esta manera se concluye que los gerentes de las mypes del Sector construcción y obras están comprometidos con la calidad, que involucra la participación de toda la organización, para obtener un resultado positivo y exista unidad de criterio, dirección y consecución de objetivos; teniendo en cuenta que se predomina el liderazgo autocrático, donde involucran a los trabajadores a obtener los objetivos de la empresa, exigiendo alto desempeño sin priorizar la existencia de un buen clima laboral. Por lo

tanto; se recomienda predominar otro tipo de liderazgo, que le permita más adelante enfrentar dificultades que se puedan presentar dentro de la organización.

Abad (2018).“*Caracterización del liderazgo y capacitación de las mypes del sector servicio rubro agencias turísticas en el cercado de Tumbes, 2018*”; Cuyo objetivo general: Determinar la caracterización del liderazgo y capacitación de las MyPes sector servicio rubro agencias de viaje en el Cercado de Tumbes, 2018., y su enunciado de investigación: ¿Cuáles son las características del liderazgo y capacitación de las MyPes sector servicio rubro agencias de viaje en el Cercado de Tumbes, 2018?. Utilizando como metodología el tipo de investigación descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental, y mediante la utilización de la encuesta y cuestionario como instrumentos de recolección de datos para una población de 39 trabajadores de las MyPes dedicadas al rubro agencias de turismo, se concluyó que respecto a los tipos de liderazgo, que el propietario sabe que su liderazgo le da poder y utiliza ese poder para el beneficio de todos, además concluyo que el propietario defiende con determinación sus conveniencias, por último el propietario debe dominar las técnicas de comunicación verbal, la no verbal y la escrita.

Se concluye que los propietarios de las mypes de dicho sector ejercen un tipo de que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes, donde los colaboradores deben acatar sus decisiones y le deben obediencia, ya que el líder va a observar sus niveles de desempeño. Asimismo, los empleados de alto rendimiento escuchan a sus jefes, colegas y colaboradores con mucho cuidado y respeto, para identificar el lado bueno de cada situación en un momento conveniente, donde están dispuestos asumir nuevos desafíos. Por lo tanto, hoy en día las empresas no tienen en cuenta el capital humano es mucho más valioso de lo que imaginan; ya que los colaboradores que se encuentran en la

empresa no tienen motivación alguna, se sienten infravalorados, pueden tener más ausencias en el trabajo.

Martínez (2018), en su tesis titulada: “*Caracterización de la capacitación y gestión de calidad de las mypes rubro librerías del centro de Piura, año 2018*”; cuyo enunciado del problema: ¿Qué características tiene la capacitación y la gestión de calidad en las MYPE rubro librería del centro de Piura, año 2018?, estableció como objetivo general: determinar qué características tiene la capacitación y gestión de la calidad de las Mypes, rubro librería del centro de Piura, año 2018. Se empleó como metodología de investigación tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. Las unidades económicas en estudio son 09 librerías; es decir 09 propietarios y 26 trabajadores, se diseñó un instrumento de recojo de información el cuestionario, que fue validado por expertos, realizando 12 preguntas para la variable capacitación y 13 para la variable gestión de calidad, un total de 25 preguntas. De tal manera, se determinó que las características de la capacitación de las MYPE rubro librería del Centro de Piura, es que tienen objetivos como la enseñanza, la modificación de actitudes; de la misma manera, la aplicación de técnicas clasificadas en cuanto a la utilización, al tiempo y el lugar. También, se determinó que las características de la gestión de calidad de las MYPE rubro librerías del Centro de Piura, es la puesta en práctica de los principios de enfoque al cliente, enfoque al cliente, liderazgo, participación del personal, enfoque a procesos y la relación con proveedores; de la misma forma, la no existencia de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001:2015. En conclusión se identifica que las MYPEs, no tienen conocimiento o información de la norma ISO 9001:2015 ni cumplen con los requisitos que establece esta normativa para lograr una mejor calidad de los productos o servicios, por lo que se

identifica que existe una ausencia o no la práctica de los sistemas de gestión de calidad basados en la norma ISO 9001.

Se concluye que las mypes deben estar en constante capacitación a su personal, para que les permita mejorar los conocimientos, habilidades o conductas y actitudes, y llegar a conseguir empleados más competentes, que actúen con libertad y responsabilidad, aumentando el incremento de sus experiencias, competencias y conocimientos dentro de la empresa. Así mismo es importante reatar que cuando los sistemas de gestión de la calidad son implantados y gestionados adecuadamente, pueden ayudar a las mypes aumentar el grado de satisfacción de los clientes, porque los objetivos que se establecen toman en cuenta las necesidades y expectativas de éstos y las mypes orientan todo su esfuerzo en presentar productos o servicios que cumplan con los reglamentos aplicables y que satisfagan los requerimientos y solicitudes que el cliente pueda tener o necesitar en el futuro.

Agreda & Pulido (2014) en su tesis para obtener el título profesional de Licenciada en administración titulada: *“El liderazgo de los directivos y las relaciones interpersonales de los colabores de la empresa Starbucks S.A Ubicada en el Real Plaza de la Ciudad de Trujillo en el 2014”*. El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directivos y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Empresa Starbucks S.A ubicado en el Real Plaza de la ciudad de Trujillo en el 2014?, planteando como objetivo General : determinar la relación que existe entre el liderazgo de los directivos y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada el Real Plaza de la ciudad de Trujillo en el 2014. Utilizando como metodología el diseño correlacional –descriptivo y como técnica de investigación la encuesta, teniendo como muestra a los 12 colaboradores, concluyendo que el estilo de liderazgo que predomina en la empresa

es la del estilo autocrático porque limitan la participación de los subordinados, indican métodos para la toma de decisiones, y también indica que las relaciones interpersonales no son buenas, donde se percibe que los colaboradores no se sientan en confianza entre ellos. Asimismo, el tipo de relaciones interpersonales que existe dentro de la empresa, es formal y de tipo lineal, que se ejerce desde la dirección que deben ser comunicadas a sus colaboradores de la empresa, donde se indica que los directivos de la empresa no son innovadores, no establecen las capacidades de comunicarse para que exista una comunicación más fluida.

Se llego a la conclusión que para el buen funcionamiento de las entidades se basa en el desempeño de los trabajadores, es por eso que la falta de liderazgo en las organizaciones es uno de los principales factores de su desarrollo, economía y perjudicando la producción empresarial y afectando a los trabajadores en su desempeño laboral. Asimismo, la primera responsabilidad de un líder es asegurar que todos en la organización entiendan que trabajar juntos debe ser una experiencia positiva y que para ello es necesario crear un ambiente de respeto, abierto e inclusivo, en el cual los colaboradores puedan compartir sin miedo de ser juzgados.

Fonseca (2011), en su tesis denominada: *“El estilo de liderazgo y el desempeño del personal de la empresa Cienpharma S.A.C”, Trujillo 2011*”. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del estilo de liderazgo de los directivos en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Cienpharma S.A.C”. Con la determinación de este trabajo, la empresa “Cienpharma S.A.C” constituida por 25 trabajadores, pondrá énfasis en los puntos más relevantes que no se están trabajando correctamente, permitiendo un mejor y mayor desempeño dentro de la organización. Para el presente informe de investigación se utilizó el diseño descriptivo – transeccional,

y se aplicó dos (2) encuestas como técnica de investigación; una para identificar el estilo de liderazgo de los directivos, y otra para identificar el actual desempeño de los trabajadores. En las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa “Cienpharma S.A.C” podemos resaltar que el estilo de liderazgo de los directivos influye directamente en el desempeño de los trabajadores haciendo que éste no sea el más adecuado. Como conclusión del mismo se espera que la elaboración de este trabajo sea de gran utilidad para hacer tomar conciencia a los miembros de la organización, de manera que el mejoramiento del estilo de liderazgo les permita obtener un mejor desempeño laboral, enfocándose en los puntos principales para hacer una mejor orientación en el estilo de liderazgo de los directivos de la empresa “Cienpharma S.A.C

Se llegó a la conclusión que el buen desempeño laboral de los colaboradores y el manejo de la productividad tiene que ver con el estilo de liderazgo de los directivos, para que los colaboradores se sientan motivados al realizar sus labores. La clave fundamental de hoy en día es el capital humano, la pieza importante para el desarrollo de toda empresa, donde los colaboradores obtengan una retroalimentación en las ideas y objetivos que se plantea el área y conjuntamente toda la empresa.

Castillo (2018), en su tesis titulada: “*Gestión bajo el enfoque del liderazgo en las Mypes del sector servicios rubro empresas de Seguridad, Distrito de Trujillo 2017 y propuesta de mejora*”. La presente investigación tuvo como objetivo general describir las principales características de gestión basada en liderazgo en las micro pequeñas empresas del sector de servicios del rubro empresas de seguridad, en el distrito de Trujillo 2017. El diseño de la investigación del presente proyecto fue no experimental de corte transversal y descriptivo. La información que se recabo de una muestra de 20 Mypes el cual comprendió un cuestionario de 16 preguntas utilizándose como técnica la encuesta obteniéndose los siguientes resultados que el 45% de gerentes encuestados

menciona que no conoce de herramientas de gestión empresarial el 75% menciona que su gestión si está enfocada completamente al cliente el 70% de gerentes menciona que sus colaboradores si lo ven como un líder y el 45% menciona que algunas veces integra a todos sus colaboradores al momento de dar indicaciones para la mejora del servicio y un 30% menciona que la forma de motivar es brindándole un ambiente agradable de trabajo y un 55% menciona que la gestión de la gerencia si está enfocada al liderazgo. Se concluye que los gerentes en su mayoría no conocen de Herramientas de Gestión Empresarial para valerse el logro de objetivos, en cuanto a su gestión si está enfocada completamente al cliente, que se sienten líderes y que algunas veces integra a todos los colaboradores al momento de dar indicaciones para la mejora de servicios y la forma de motivar que utiliza para que los empleados logren sus metas es brindándoles un ambiente agradable de trabajo.

Se llegó a la conclusión que es importante que los gerentes opten por el uso de herramientas de gestión que le sirvan tanto en la operatoria diaria como para poder medir todas las variables relacionadas a su negocio, en cuanto a su gestión se encuentran bien enfocados en el cliente, para obtener buenos resultados. Asimismo, los gerentes consiguen que sus trabajadores lo vean como un líder, está logrando que se sientan cómodos en su puesto de trabajo, que encuentren satisfacción en él, que se sientan parte de un equipo y que confíen en su líder y su capacidad para dirigirlos correctamente. Hoy en día las empresas necesitan ser dinámicas para ser competitivas y este dinamismo se consigue con una mejora continuada, delegando tareas, formando equipos y promoviendo la creatividad y la participación.

2.2.- Bases Teóricas

Definición de Gestión

Es el marco integral, que está orientada a la acción, visualización y empleo de los recursos al proceso de trabajo, para alcanzar una meta, a través de las organizaciones y que sean coherentes con los objetivos y fines de la organización. (**Chavarry & Vásquez, 2016**).

Asimismo, dicho autor considera que la gestión es un proceso intelectual que se desenvuelve en el pensamiento crítico de una actividad, para cambiar su entorno y las circunstancias sociales y productivas, con el fin obtener los beneficios de los consumidores y satisfacción de los clientes que cada día son más exigentes.

De acuerdo a **Joseph & Schupeter, (2009)**, afirma que la gestión se encarga de las diferentes estrategias, que permite a las empresas adaptarse a los nuevos cambios, sin afectar su destino y rumbo, para generar la comprensión a través del talento humano, mejorando su productividad y competitividad de la organización. Asimismo hablar de gestión implica la coordinación de los recursos económicos, tecnológicos, humanos y sociales de la empresa, para aprovechar de estos recursos, generando una visión y motivación de la acción, con el propósito de evitar conflictos divergentes. La diferencia que guardan en común la gestión y la administración implica reconocer y generar nuevas directrices que permitan conocer el entorno con eficiencia y reconocer los objetivos de la organización. (**pag.68**)

Liderazgo en la gestión

Es un proceso de gestión o dirección que se establecen en las actividades del líder. Dentro de la gestión se establece lo siguiente “trabajar con y a través de un grupo de individuos, para conseguir los objetivos de la empresa. El liderazgo significa trabajar en

equipo, para obtener objetivos dentro de la organización. Existe una diferencia importante entre gestión y liderazgo con la siguiente frase “objetivos de la organización” y establecer fundamentalmente entre gestión y liderazgo es que los gerentes son responsables de los objetivos de la empresa y los líderes pueden asumir la responsabilidad de tan solo un segmento de los objetivos. También se considera parte importante las habilidades todo líder debe poseer y se clasifican de la siguiente manera: Habilidades conceptuales, técnicas y humanas. (Celesina, 2003, pág. 5)

✚ **Planificación.** - Se refiere que los gerentes sean cuidadosos al momento de enfrentar los desafíos y dificultades de la empresa, donde les permita elaborar un plan de análisis exhaustivo interno y externo de su entorno de la organización, en función a sus objetivos y estrategias de maneras coherentes y medibles en el espacio, para alcanzar óptimos resultados que nos garantice el éxito.

✚ **Organizar:** Se puede decir que los administradores identifican, clasifican, asignan actividades a cada persona o grupos para delegar responsabilidades que contribuyan a los objetivos, en función a los recursos físicos, humanos y financieros que tiene la empresa.

✚ **Dirigir:** Requiere que los gerentes se sientan en la capacidad de motivar, crear y dirigir un adecuado clima para la participación y cooperación de sus colaboradores, obteniendo resultados necesarios para cumplir con el propósito de la empresa.

Puede especificar que el administrador debe gestionar, pero sobre todo tiene saber ser líderes para sentirse en la capacidad de despertar la admiración y el respeto de su entorno.

✚ **Controlar:** Es una herramienta para medir los objetivos y metas establecidas que implique la medición del éxito, donde los gerentes se sienta en la capacidad

de llevar una adecuada estructura organizacional y una dirección eficiente, para identificar los objetivos y metas, para luego medir el logro de ellos, y corregirlos. Necesariamente no implica lograr las metas monetarias y los objetivos para tener señalar las debilidades y errores para corregirlos y no se produzcan nuevamente. (Norman, 2015).

Liderazgo

Definición

Al comentar de liderazgo, nos referimos a una herramienta esencial y básica que toda una empresa necesita para el desarrollo de sus actividades ya sea de servicios o producción, logrando un gran posicionamiento en el mercado, así como lo afirma el autor (Centeno, 2012, pag.23) “El liderazgo se considera una competencia en cualquier época, pero generando nuevos cambios en los tiempos de globalización donde las opciones de las empresas se multiplicaron. Los líderes son personas innovadoras, apasionadas y disciplinadas con la capacidad de perseguir sus sueños, con la premisa de hacer lo que les gusta y hacer grandes transformaciones contando con un gran equipo que les permita desarrollar sus habilidades para ser útiles en las tareas en las tareas que realicen dentro de la organización”.

De acuerdo al autor (Robbins, 1996) “*la habilidad para influir en una individuo o grupo de personas, para dirigirlo al conjunto de metas o el logro de los objetivos establecidos*”.

El liderazgo tiene la capacidad de ejercer manera directa en su personal, mediante el desencadenamiento del poder, obteniendo los objetivos planteados por la empresa, que conllevan a los resultados positivos para plantear metas.

Según Davis (2003), *“Es un conjunto de habilidades, que los individuos necesitan para seguir la manera en que actúan las personas o en un grupo, lo que hace que lo hagan con entusiasmo, en torno al cumplimiento efectivo de las metas y los objetivos propuestos”*

Establece (**Zapata, 2019**). Indica que el liderazgo lo ejerce una persona que se encuentre apta para ejercer habilidades que le permitan desarrollarse como líder y que sea el modelo para muchos, sino también ideologías. Principalmente un líder tiene las características emocionales que le permitan motivar y tener empatía en sus colaboradores, para que trabajen con entusiasmo al recibir las indicaciones en sus tareas asignadas y tomar iniciativa propia para comenzar a gestionar o hacer algo. (p.75)

Según **Chiavenato, 1993**, indica lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Según (Delgado, 2018) *“El liderazgo se debe ejercer con una buena comunicación para realizar un trabajo más eficiente de cualquier organización que les permita marchar en función a sus grupos y tener una influencia interpersonal que pueda dirigir los procesos de comunicación para establecer diversos objetivos específicos”*. Podemos concluir que la comunicación involucra cambios de ideas, opiniones hechos y emociones entre un grupo de personas,

Liderazgo en la Organización

Cada persona necesita ser informado, aconsejado y dirigido por una por una persona que influya de manera clara y adecuada, con responsabilidad para dirigir a una organización. Se considera que toda organización debe tener un líder apropiado, para que se sienta comprometido a lograr los objetivos proyectados para que la empresa pueda establecer una adecuada planeación, con una misión y visión de la organización.

Toda organización tiene un líder, que inicia con una posición de autoridad, para ejercer un liderazgo formal, que demuestra su capacidad y actitud para adiestrar a un grupo de personas.

Importancia del Liderazgo

Podemos decir que el liderazgo es esencial para la supervivencia de toda empresa, con la capacidad de dirigir y orientar para tener una adecuada planeación y control, con una expectativa de siempre predominar el liderazgo, para interactuar con las personas a través de las energías potenciales de un determinado grupo, para alcanzar las metas y perdurar dentro del mundo competitivo. (Villanueva, 2019, pag.57).

Tipos de Liderazgo

Según (Terry y Franklin 1997) describe sobre los tipos de Liderazgo

- ✚ **Carismático:** Se caracteriza por tener la capacidad de cautivar y tener la habilidad de cambiar las necesidades, valores, objetivo o inspiraciones de los trabajadores, donde genera motivación para trabajar en equipo; con el propósito de alcanzar las metas establecidas.
- ✚ **Natural:** Se trata de una persona que influye en las masas y sabe cómo dirigir para trabajar en equipo de manera eficiente, para cumplir las tareas o metas en búsqueda de los objetivos. Se trata de una persona carismática, amable, empática, creativa y tienen una comunicación asertiva, donde su principal valor es promover constantemente el trabajo en equipo, para inspirar confianza sobre las personas.
- ✚ **Burocrático:** Este es un estilo de liderazgo que enfatiza los métodos de la historia, sin entender la utilidad de cambiar el entorno.

- ✚ **Autocrático:** Como su nombre lo indica, es un líder que se basa en la autoridad, que no se desafía por una sola decisión simplemente por posición. Este tipo de líder está marcado por falta de libertad, comunicación.
- ✚ **Transformacional:** Son considerados como verdaderos líderes de una organización, porque inspiran un equipo permanente y transmiten entusiasmo al equipo, para involucrarse de la mejor manera en las metas.

Características de un Líder

Es importante que todo líder tenga ciertas cualidades, para comunicarse con un grupo de personas y poder liderarlos o influir en sus emociones y decisiones.

A continuación, mencionaremos las características que un buen líder debe tener:

- ✚ **Capacidad de Comunicarse:** La comunicación debe ser clara y precisa: debe comunicar sus emociones, ideas y pensamientos, para lograr que sus colaboradores escuchen y entiendan las instrucciones. También debe saber escuchar las necesidades del grupo a su mando.
- ✚ **Inteligencia Emocional:** Es una habilidad que todo Líder debe poseer, para manejar las emociones y pensamientos propios y de los demás, y sobre todo aprendiendo a escuchar y controlar las emociones de los demás.
- ✚ **Capacidad de establecer las metas:** Para dirigir un grupo se debe tener las metas claras y congruentes para llegar al objetivo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden realizar.
- ✚ **Responsabilidad:** Todo líder debe tener esta cualidad, para poder dirigir un grupo y ser diferente en todo el aspecto.

✚ **Innovador:** Siempre encontrará nuevas y mejoras formas de hacer las cosas. Esta característica es importante frente al mundo acelerado, tecnológicamente avanzado y competitivo.

La comunicación dentro del liderazgo

El ser humano por naturaleza tiene necesidades sociales, al momento de relacionarse con las personas o pertenecer a un grupo social. Una de las principales cualidades de un líder es poder comunicarse e influir en las personas, si la comunicación no está allí, no habrá un seguidor, no habrá un líder.

La motivación dentro de los grupo de trabajo depende de la comunicación que el líder tenga con el equipo. Un líder debe ser capaz de gestionar la estrategia y la visión de la empresa, así como los objetivos específicos de la organización. Por lo tanto, se puede evitar los conflictos y problemas que puedan ocurrir debido a ineficiencias a la hora comunicar lo que se desea.

Se debe tener en cuenta que los elementos clave que debe obtener cada líder para poder comunicarse de manera efectiva, es saber escuchar a los demás, tanto interno como externo y a las necesidades de los gerentes y entre otros. Recibir una respuesta clara y concisa es importante, ya que le permite fortalecer y mejorar sus habilidades.

Es importante saber que “sin comunicación, no puede haber liderazgo”, la comunicación tiene mucho poder, todo lo cual puede dañar fácilmente a una empresa y al mismo tiempo fortalecerla y llevarla a otro nivel, todo dependiendo del uso adecuado de los lideres dentro de la organización, para alcanzar los objetivos deseados.

¿Qué es ser un Líder?

Un líder es un ejemplo a seguir, como modelo para todo un grupo o equipo de trabajo dentro de una organización, para ser capaces de expresar, motivar, incentivar y diseñar estrategias para tener una buena comunicación e integración con la capacidad de lograr una integración con los miembros de una organización.

Todo líder debe ser flexible, proactivo, carismático, inteligente, sensible, imparcial y sobre todo innovador para dirigir a un equipo de trabajo para alcanzar las metas establecidas.

Liderazgo y motivación

Todo líder influye en los factores de la motivación, se los considera conductuales, generadores de diferentes tipos de acciones

¿Qué es la motivación? Se define “una preocupación recurrente por alcanzar un estado o meta, basado en un incentivo natural que energiza, orienta y determina la conducta de un individuo” y tener, la posibilidad de articular procesos de implantación constante y consecutiva desde la misma organización. (Amorós, 2007).

- ✚ **El Logro:** Lo único que desea el líder y lo que lo preocupa es llegar a superar un estándar de excelencia o mejorar el desempeño personal, para ser el mejor, y ser admirado por los demás.
- ✚ **La Afiliación:** En este caso a lo que se enfoca el líder es mantener relaciones personales cercanas y amistosas, lo que menos desea son las rupturas entre los compañeros de trabajo.
- ✚ **El Poder:** El líder el problema de ser influyente, busca tener o causar un impacto sobre los demás trabajadores.

Micro y Pequeñas Empresas

De acuerdo a la **Ley N.º 28015 (2003)**. Es definida como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), que tiene como finalidad desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Características

- **Micro Empresa:** su personal de trabajo es de 1 a 10 trabajadores y su venta anual es de 150 UITs.
- **Pequeña empresa:** Su personal de trabajo es de 10 a 50 trabajadores y su venta anual es de 850 a 1700 UIT

Importancia de las Mypes

- ✓ Esta es una de las principales fuentes de trabajo.
- ✓ Es el motor importante de para nuestra economía.
- ✓ Mejoran la distribución de ingresos
- ✓ Se genera puestos de trabajo.
- ✓ Es potencialmente un soporte importante para las grandes empresas.

2.3. Bases Conceptual

- **Liderazgo:** Se entiende por liderazgo al conjunto de habilidades que tiene un individuo para guiar y dirigir a un grupo de personas; con el fin de trabajar en equipo y realizar diferentes actividades, para conseguir el cumplimiento de los objetivos y metas de una organización.
- **Gestión:** Se entiende como un conjunto de funciones o procesos de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una empresa, de manera eficiente y eficaz con la finalidad de obtener los objetivos y metas de una organización.
- **Mypes:** Es la unidad económica por una persona natural o jurídica, que permite desarrollar diferentes actividades para producir bienes y servicios, generando empleo y contribuir con el crecimiento económico de un país.
- **Librerías:** Las librerías en su mayoría son mypes, que se dedican a la venta y comercialización de diferentes productos, artículos de oficina y otros materiales, que ofrecen a sus clientes productos de buena calidad y a costo bajo.

III. HIPÒTESIS

El desarrollo del presente trabajo por ser un estudio de tipo descriptivo de las variables, nivel de investigación cuantitativo, y de corte trasversal, no se establece una hipótesis, porque se trata de un estudio descriptivo, por basarse de un fenómeno, caracterizar un hecho, con el propósito de fijar su comportamiento o estructura, recopilando la información de manera independiente. **(Fidias, 2012)**

IV.- METODOLOGIA

4.1. Diseño de la Investigación

Para desarrollar el diseño de la investigación nos permitirá alcanzar los objetivos planteados de dicho estudio. Para el presente estudio se realizó un tipo de investigación cuantitativa de diseño No experimental, Transversal y descriptivo

El nivel de investigación es **CUANTITATIVA**, ya que servirá para analizar la recolección de datos y la presentación de los resultados, utilizando instrumento de medición.

Será **NO EXPERIMENTAL**, porque no intentará variar a la realidad, sin manipular la variable de estudio, tal como se muestra dentro de su contexto.

Sera Transversal, porque la información se recolecto en un solo momento y en un determinado tiempo.

Esta investigación es de tipo descriptiva, porque describe la realidad problemática en un tiempo determinado, además de permitir medir y definir cada una de las variables. **Según Hernández, Baptista y Fernández (2010)**, afirman que: “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

M-----O

Dónde:

Donde:

M: Muestra de la investigación

O: Observación

4.2. Población y Muestra

Población

Ñaupas, Mejía y Novoa (2013), expresan la población con un conjunto de individuos o personas que son motivo de la investigación. Es el universo en las investigaciones naturales.

La población está conformada por 08 Mypes del rubro librerías en el distrito de Moche.

Muestra

Ñaupas, Mejía y Novoa (2013), expresa que es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo.

En la muestra se trabajó con un muestreo probabilístico porque cada uno de las personas de la población o estudio, tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados en el momento de aplicar la encuesta.

n: Muestra

N: Población

ME: Margen de Error 0.05

Z: Nivel de Confianza 1,96

PYQ = 0.5 o 50%

4.3 Definición Y Operacionalización de las Variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | SUB DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM | CUSTIONARIO | ESCALA VALORATIVA |
|-----------|------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Gestión | Planificación | Competidores | Analizan las fortalezas y debilidades | ¿Los objetivos de la empresa son claros y entendibles para sus colaboradores? | NUNCA AVECES SIEMPRE | Escala de Likert |
| | | Clientes | Brinda un buen servicio al cliente proponiendo mejoras | ¿Plantea propuestas de mejora y las pone en práctica con la ayuda de todos sus colaboradores? | | |
| | Organización | Procesos | Aprovechan los recursos para lograr un objetivo | ¿Cree Ud. ¿Que las actividades que realiza dentro de su empresa son parte de un proceso? | | |
| | Control | Metas | Cumplen los objetivos con eficiencia o efectividad | ¿Ud. ha propuesto objetivos para mejorar la gestión de su empresa? | | |
| | | Comunicación | Clara y precisa | ¿Promueve Ud. la comunicación dentro de su organización? | | |
| Liderazgo | Delegativo | No autoritario | Interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible. | ¿Considera Ud. que ejerce un liderazgo natural dentro de su empresa? | | |
| | Democrático | Participar | Trabajo en equipo y compromiso | ¿Se promueve el trabajo en equipo para la solución de problemas | | |
| | Transformacional | Comunicar | Nivel de comunicación para conseguir objetivos | ¿Se considera Ud. que ejerce un liderazgo carismático hacia sus colaboradores? | | |
| | Transaccional | Organizar | Orientado a los objetivos de la organización | ¿Se considera Ud. Un líder dentro de su organización? | | |

4.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos Técnicas

Técnica: Se utilizó como instrumento una encuesta dirigido a los representantes o dueños de las MYPES, con el propósito de obtener información de la organización, para realizar nuestro estudio de investigación.

Instrumentos: Se utilizó un cuestionario estructurado, a base de 09 preguntas cerradas, de acuerdo a la escala de Likert, con la finalidad de demostrar veracidad en las respuestas.

4.5 Plan de análisis

Para realizar la presente investigación, se recopiló los datos mediante el instrumento de la encuesta, con el objetivo de hacer un análisis a la variable de estudio y sus dimensiones. Para procesar los datos de la investigación se utilizó los siguientes programas:

Microsoft Word: nos permitió digital correctamente y modificar nuestra investigación

Microsoft Excel, donde nos permitió tabular y la elaboración de gráficos de manera ordenada las dimensiones de la variable, que servirán para visualizar e interpretar los resultados.

4.6 Matriz de Consistencia

TÍTULO: GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO EN LAS MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO LIBRERÍAS EN EL DISTRITO DE MOCHE, 2018

| TÍTULO | ENUNCIADO DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | METODOLOGÍA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO EN LAS MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO LIBRERÍAS EN EL DISTRITO DE MOCHE, 2018 | <p>Problema General:</p> <p>¿Cómo es la gestión en las Mypes, rubro librerías basada en el liderazgo del distrito de Moche-Trujillo, 2018?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar las características principales de la gestión bajo el enfoque del liderazgo en las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar las características de los representantes de las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018. • Determinar las características de la micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018. • Determinar las características del liderazgo de las micros y pequeñas empresas, rubro librerías en el distrito de moche, 2018 | <p>El desarrollo del presente trabajo por ser un estudio de tipo descriptivo de las variables, nivel de investigación cuantitativo, y de corte trasversal, no se establece una hipótesis, porque se trata de un estudio descriptivo, por basarse de un fenómeno, caracterizar un hecho, con el propósito de fijar su comportamiento o estructura, recopilando la información de manera independiente.</p> | <p>GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO</p> | <p>El presente estudio es un diseño No experimental de tipo Transversal, descriptivo. Donde:</p> <p style="text-align: center;">M-----O</p> <p>M: Muestra de la investigación</p> <p>O: Observación</p> <p>Población: La población está conformada por 08 Mypes del rubro librerías en el distrito de Moche.</p> <p>Muestra: En la muestra se trabajó con un muestreo probabilístico porque cada uno de las personas de la población o estudio, tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados en el momento de aplicar la encuesta.</p> | <p>Técnica: Se utilizó como instrumento una encuesta dirigido a los representantes o dueños de las MYPES, con el propósito de obtener información de la organización, para realizar nuestro estudio de investigación.</p> <p>Instrumentos: Se utilizó un cuestionario estructurado, a base de 09 preguntas cerradas, de acuerdo a la escala de Likert, con la finalidad de demostrar veracidad en las respuestas.</p> |

4.7 Principios éticos

El estudio se realizó con total claridad en el momento de recopilar los datos de la población; además hubo confidencialidad de las encuestas al momento de realizar los análisis.

- **Proteccion a las personas: Se respecto**
- **Libre participación y derecho a estar informado**
- **Principio de Beneficencia:**
- **Integridad Científica**
- **Justicia**

La presente investigación se realizó respetando los principios éticos que orienta la investigación, de acuerdo al código de ética para la investigación esrtablecida por la prestigiosa Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, como son los siguientes princios:

4.7.1 Proteccion a las Personas.- en nuestra investigación tenemos claro que la persona es el fin y no el medio, por lo que ponemos primero el respeto de sus derechos fundamentales de los propietarios de las librerías de Moche, y trabajamos con los datos brindados por los mismo sin afectar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.

4.7.2 Libre Participacion y Derecho a estar Informado.- los participantes de este proyecto de investigación tienen el derecho a estar informados con respecto al desarrollo de dicho proyecto, buscando su participación voluntaria y libre de presión alguna, con el fin de recolectar los datos con exactitud proporcionados pos las personas.

- 4.7.3 **Beneficencia no Maleficencia** .- teneiendo en cuenta este princio sobre la responsabilidad que conlleva el rol de investigador, de no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios, ponemos como el punto mas importante, y nos aseguramos del bienestar de la persona participante.
- 4.7.4 **Justicia**. – tenemos bien en claro sobre la tarea que corresponde al investigador, basándose el los pilares de la equidad y la justicia, asimismo no tolerando practicas injustas contra los participantes en nuestro proyecto de investigación, sino un trato equitativo a los representantes de las MYPES de Moche.
- 4.7.5 Integridad Científica**. – Este último principio es el soporte de nuestro Proyecto de Investigación y de nuestra etapa como estudiante de pregrado, aplicando la integridad científica en los resultados de la investigación realizada a las personas participantes en el Distrito de Moche.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

DIMENSIÓN 1: GESTIÓN

Tabla 1. *Los objetivos de la empresa son claros y entendibles*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|--------------|----------------------------|-------------|
| Siempre | 5 | 63% |
| A veces | 1 | 12% |
| Nunca | 2 | 25% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 1. *Los objetivos de la empresa son claros y entendibles*



Fuente: Tabla 1

Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que siempre el 63% de sus colaboradores tienen claro y entendibles sus objetivos de la empresa, para se sientan comprometidos con su labor, y se logre los objetivos establecidos.

Tabla 2. *Plantea propuestas de mejora para ayuda de sus colaboradores*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|--------------|----------------------------|-------------|
| Siempre | 4 | 50% |
| A veces | 1 | 13% |
| Nunca | 3 | 38% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 2. *Plantea propuestas de mejora para ayuda de sus colaboradores*



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 50 % siempre han planteado propuestas de mejora para ponerlo en práctica con sus colaboradores, para mejorar la productividad y el rendimiento de su personal y de la empresa, buscando nuevas estrategias para lograr los objetivos. y el otro 38% a nunca, por falta de capacitación y conocimiento.

Tabla 3. . *Las actividades de la empresa son parte de un proceso*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|-------------|----------------------------|------|
| Siempre | 2 | 25% |
| A veces | 4 | 50% |
| Nunca | 2 | 25% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 3. *Las actividades de la empresa son parte de un proceso*



Fuente: Tabla 3

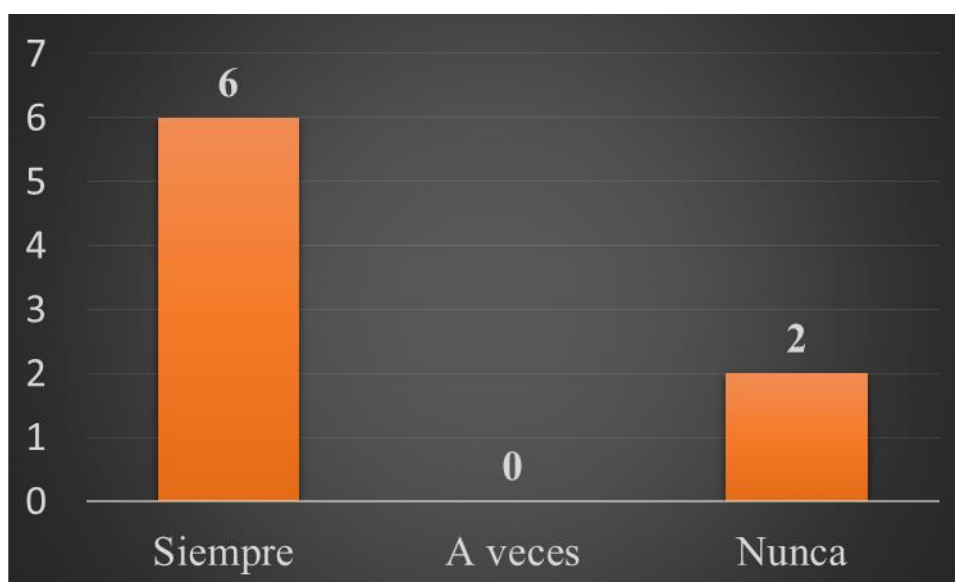
Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 50 % de los empresarios siempre realizan las actividades como parte de un proceso, asumiendo responsabilidades y funciones, para luego identificar los objetivos fundamentales, en cada uno de los procesos.

Tabla 4. . *Ha propuesto objetivos para mejorar la gestión de su empresa*

| Alternativa | N^a Encuestados | % |
|--------------------|----------------------------------|-------------|
| Siempre | 6 | 75% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 2 | 25% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 4. *Ha propuesto objetivos para mejorar la gestión de su empresa*



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 75 % siempre han propuesto objetivos para mejorar su gestión y están inmersos en todo el aspecto, para llegar a cumplir sus objetivos.

Tabla 5. *Promueve la comunicación dentro de su organización*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|-------------|----------------------------|------|
| Siempre | 7 | 88% |
| A veces | 1 | 13% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 5. *Promueve la comunicación dentro de su organización*



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 88 % siempre promueven la comunicación entre sus colaboradores, para establecer relaciones positivas y lograr los objetivos.

DIMENSION II: LIDERAZGO

Tabla 6.- *Liderazgo Natural*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|-------------|----------------------------|------|
| Siempre | 6 | 75% |
| A veces | 2 | 25% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 6. *Liderazgo Natural*



Fuente: Tabla 6

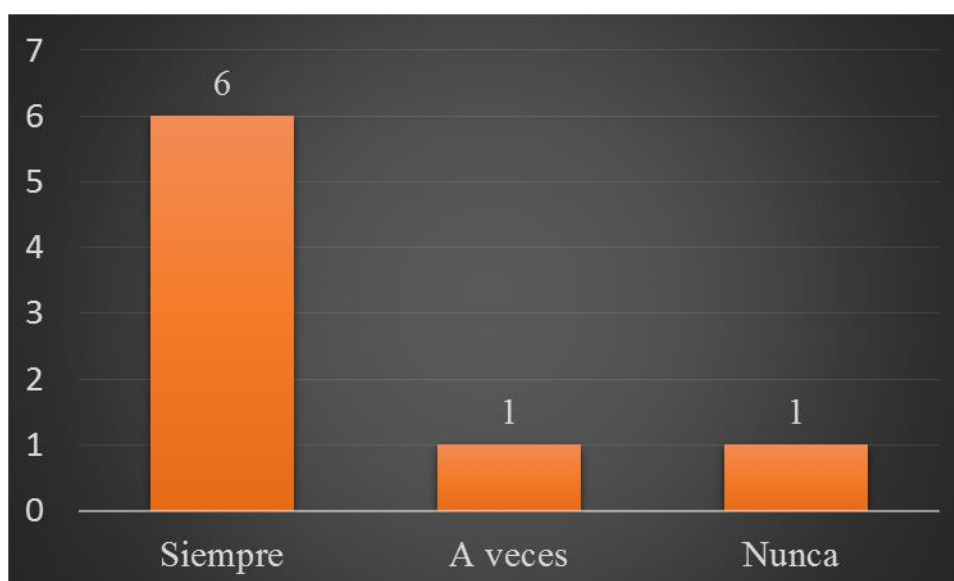
Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 75 % siempre consideran que es importante el Liderazgo Natural dentro de su empresa y el 25% a veces consideran que es importante el Liderazgo Natural dentro de su empresa.

Tabla 7. Trabajo en equipo para la solución de problemas

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|-------------|----------------------------|------|
| Siempre | 6 | 75% |
| A veces | 1 | 13% |
| Nunca | 1 | 12% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 7. Trabajo en equipo para la solución de problemas



Fuente: Tabla 7

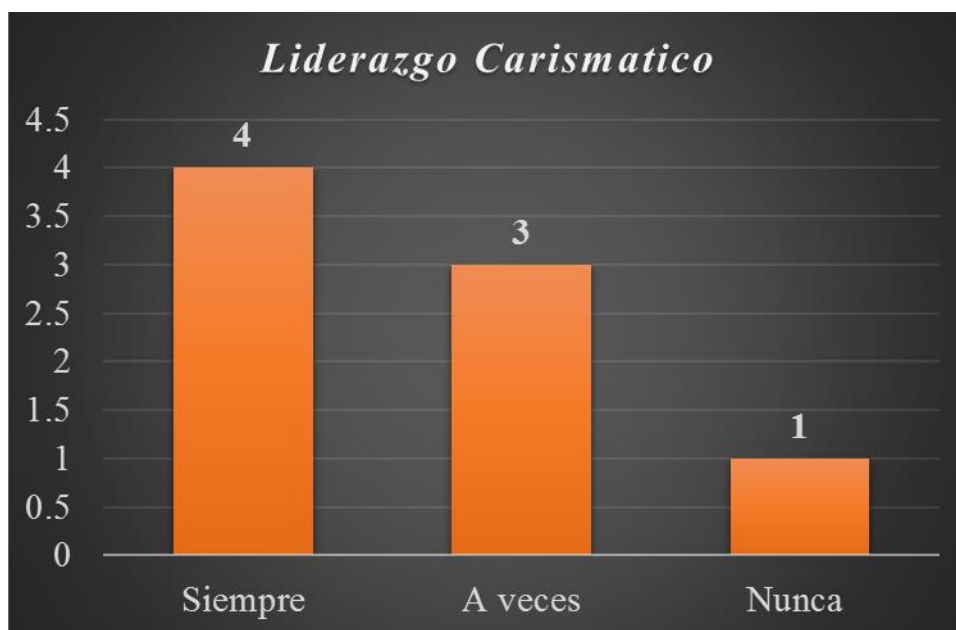
Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 75 % siempre promueven entre sus trabajadores el trabajo en equipo para la solución de problemas, y conseguir mejores resultados.

Tabla 8. *Liderazgo carismático hacia sus colaboradores*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|-------------|----------------------------|------|
| Siempre | 4 | 50% |
| A veces | 3 | 38% |
| Nunca | 1 | 12% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 8. *Liderazgo carismático hacia sus colaboradores*



Fuente: Tabla 8

Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 50 % siempre generan a sus colaboradores el liderazgo Carismático, para cautivar y generar entusiasmo, donde les permita hacer un buen trabajo.

Tabla 09. *Es un líder dentro de su organización*

| Alternativa | N ^a Encuestados | % |
|-------------|----------------------------|------|
| Siempre | 4 | 50% |
| A veces | 3 | 38% |
| Nunca | 1 | 12% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los representantes de las Mypes del rubro Librerías en el Distrito de Moche, 2018.

Figura 09. *Es un líder dentro de su organización*



Fuente: Tabla 09

Interpretación: Según gráficos estadísticos en la encuesta realizada a los representantes de las empresas, indica que el 50 % siempre se consideran líder frente a sus colaboradores, demostrando ganas y optimismo, para conseguir los objetivos de las empresas.

5.2 Análisis de los resultados

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 63% indican que sus colaboradores tienen claro y entendibles sus objetivos de la empresa, porque les permitirá conseguir las metas y resultados deseados.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 50% indican que siempre han planteado propuestas de mejora para ponerlo en práctica con sus colaboradores, que les permite proyectarse a una imagen clara a su realidad, en beneficio a la empresa y sus colaboradores, mejorando la productividad y el rendimiento de su personal y de la empresa, buscando nuevas estrategias para lograr los objetivos

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 50% de los empresarios siempre realizan las actividades como parte de un proceso, asumiendo responsabilidades y funciones, para luego identificar los objetivos fundamentales, en cada uno de los procesos.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 75% siempre han propuesto objetivos para mejorar su gestión y el rendimiento de su personal, buscando nuevas estrategias para lograr los objetivos.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes en las mypes, rubro librerías, el 88% indican que promueven la comunicación dentro de su organización, porque les permitirá informar a sus colaboradores los aspectos que se están tomando en cuenta dentro de la organización de manera clara y transparente, para contar con la opinión de los demás.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes en las mypes, rubro librerías, el 75% indican que siempre es importante ejercer el liderazgo natural de la empresa. Consideran que es imprescindible para dirigir y guiar a sus colaboradores, asignando las tareas en la gente adecuada para realizarlas y motivando al grupo a lograr los objetivos.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 75% indican que siempre promueven el trabajo equipo para la solución de problema, para poder compensar las fortalezas y las debilidades de sus colaboradores.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 50 % indican que siempre ejercen un liderazgo carismático, porque le permite ayudar a su personal a que demuestren su motivación cada día, donde se percibe a través de su desempeño laboral, para obtener buenos resultados y aumentar su productividad. Su principal herramienta es su carisma para conectarse de manera asertiva con sus colaboradores, donde permitirá adaptarse a las diversas situaciones que se presenten dentro de la organización.

De acuerdo a la investigación realizada, se determinó que los representantes de las mypes, rubro librerías, el 50 % indican que ser un líder es trabajar en equipo, para brindar confianza a sus colaboradores. Según Chiavenato (1999, pag.96)” el líder capaz de inducir las incertidumbres del trabajo es considerado como un motivador, porque da confianza a los subordinados de que su esfuerzo no es en vano, para las actividades y metas de la empresa”.

VI.- CONCLUSIONES

Con respecto a las características de la gestión en las mypes se concluyó que el 50% de las empresas planean propuesta de mejora para conseguir aumentar los resultados óptimos ya que les permite conseguir que se cumplan las metas marcadas, mejorando la productividad y satisfaciendo las necesidades del cliente realizando el correcto manejo de los recursos que dispone la empresa; dando a conocer a los colaboradores la misión y la visión que forman parte del plan estratégico para el crecimiento y desarrollo.

De acuerdo con el objetivo específico donde se determina las principales características de los representantes de las mypes se concluye que el 62% de los encuestados mencionan que la motivación es una de las características de mayor importancia dentro de una empresa, porque les permite orientar y determinar la conducta de sus colaboradores para enfrentar los desafíos que se presenten y lograr alcanzar las metas y los objetivos planteados.

Con respecto a las características de liderazgo se concluye que es de suma importancia porque permite tener la capacidad de una comunicación dentro del grupo de personas ya que influye en sus emociones, permitiendo que se compartan las ideas ayudando al desarrollo y crecimiento de la empresa, ya que permite dirigir y guiar el trabajo en equipo para el cumplimiento de uno o varios objetivos como se puede observar en el liderazgo burocrático que ayuda a su personal a determinar el trabajo competente y al mismo tiempo indican que liderazgo autocrático no les ayudara en el desarrollo de sus objetivos , porque sus colaboradores se sienten cansados y desmotivados .

RECOMENDACIONES

Se recomiendan a los representantes de las mypes del rubro librerías implementar un plan de acción para una buena la subsistencia de sus negocios a través de una buena gestión; implementar objetivos de mejora, reconocimiento de los procesos (planificar, organizar, dirigir y controlar) y así mismo ejercer un liderazgo de manera natural y transformacional para una eficaz gestión y el buen funcionamiento de sus negocios.

Se concluye que las mypes deben de realizar propuestas de mejora con respecto a la gestión que realizan, comenzando con un estudio previo de los recursos que dispone la empresa y la estimación de los recursos que se necesita para el logro de los objetivos frente a la competencia en el mercado.

Se concluye que se debe de determinar correctamente las características de los representantes de las mypes porque esto permitirá ejercer un buen liderazgo para una gestión eficaz y el buen funcionamiento de estas logrando así el objetivo trazado.

Se concluye que las empresas deben dar más importancia al conocimiento de las características del liderazgo ya que es de suma importancia por la capacidad de comunicación y de dirigir la empresa permitiendo que exista un excelente clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Amorós, E. (2007)** .Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque, Perú: Escuela de Economía USAT
- **Arias, F. Y Heredia, V. (1999)**. “Administración de recursos humanos”. México: Editorial Trillas.
- **Ball, S. (1989)**.La micropolítica de la escuela. Barcelona: Ediciones
- **Bonilla, A. (2012)**. Análisis de la gerencia participativa en el proceso de toma de decisiones n las pequeñas y medianas empresas familiares del sector transporte, ubicadas en el estado lara. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado decanato de administración y contaduría, Barquisimeto, LARA. recuperado de: http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/TGM_HD3023_BONILLA.pd
- **Camisón, C., Cruz, S., & González, T. (2006)**. Gestión de la Calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas. (P. E. S.A, Ed.) Madrid. Obtenido de <https://porquenotecallas19.files.wordpress.com/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>.
- **Chiavenato, I. (1993)**. “Liderazgo y Empresa. Introducción a la Teoría General de la Administración”. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- **Chiavenato, I. (2001)**. “Administración de recursos humanos”. (5ª ed.).México: Editorial Mc Graw Hill
- **Covey, S. (1997)**. “El liderazgo Centrado en Principios”. México: Paidos.Empresa Mexicana.
- **David Fisman**.Libro “El Espejo del Líder”
- **Davis, K. (2003)**. “Liderazgo y Empresa”. (3ª ed.). México: Editorial Trillas.

- **García Henderson, A. (2011).** "Gestión de la calidad"- Comité de calidad ONSEC. Obtenido de <http://www.onsec.gob.gt/descargas/calidadgestionpublica/MaterialbaseCursoGestiondeCalidad.pdf>.
- **Gibson, J. (2003).** “Liderazgo Empresarial”. (1ª ed.). Barcelona: Editorial Edim.
- **Hernández, J. (2013).** *El Liderazgo Organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*” Trabajo de Grado para optar el título de: Magister en Dirección y Gerencia de Empresas facultad de administración Universidad del Rosario Bogotá. D.C. Recuperado de: <https://docplayer.es/2328486-El-liderazgo-organizacional-una-aproximacion-desde-la-perspectiva-etologica.html>
- **Noriega, M. (2008).** La Importancia del Liderazgo en las Organizaciones. 12(36), 25-29.
- **Delgado Nanquen, R. (2018).** caracterización de la competencia y Liderazgo de las MYPES rubro Gimnasios del centro de Piura, año 2018. Piura: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- **Pitalúa, S. (2010).** Liderazgo en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Veracruz.
- **Sayas, P. &. (2006).** Liderazgo Empresarial. La Habana
- **SUNAT. (s.f.).** *Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración tributaria (SUNAT)*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración tributaria (SUNAT): <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/definemicroPequenaEmpresa.html>
- **Terry, G Y Franklin, S. (1991).** “Principios de Administración”. (5ª ed.). México: Editorial CECSA.
- **Tipo de MYPE CODEMYPE (2009).** Plan nacional de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de la micro y pequeña empresa

(2005.2009).

Disponible

en:

[https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=codemype+2009.](https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=codemype+2009)

- **Vásquez, I. (2013).** Importancia de las MYPEs en el Perú. BLOG VIDAS Y NEGOCIOS. Obtenido de <http://www.blogvidaynegocios.com/2013/03/importancia-de-las-mypes-en-elperu.html>.
- *Norman, L. (2015). Cuáles son las cuatro funciones básicas que conforman el proceso de gestión. Recuperado el 15 de Octubre del 2016 de, <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-las-cuatro-funciones-bsicas-que-conforman-el-proceso-de-gestin-6134.html>*
- **Centeno Salazar, M. (2012).** Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. Bogotá: Universidad EAN, facultad de humanidades y ciencias sociales.

TESIS

- De León De León Pablo Roberto (2018) “LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO”, de la Universidad de Rafael Landívar, QUETZALTENANGO
<http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/DeLeon-Pablo.pdf>
- **Panduro Sangama, Elva Mery (2018)** “GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN Y OBRAS, CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2018”, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/9311>

- **Abad Dioses, Luz María(2018)** “CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y CAPACITACIÓN DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO RUBRO AGENCIAS TURÍSTICAS EN EL CERCADO DE TUMBES, 2018”.Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11329>
- **Martínez Arévalo, Leslie Marisol (2018)**, en su tesis titulada: “CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE CALIDAD DE LAS MYPES RUBRO LIBRERÍAS DEL CENTRO DE PIURA, AÑO 2018”, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6444>
- **Agreda García Maritina, Pulido Rosales (2014)**. EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS COLABORES DE LA EMPRESA STARBUCKS S. A UBICADA EN EL REAL PLAZA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL 2014.Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO

<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1948>

Fonseca, M. (2011). "El estilo del liderazgo y el desempeño de los trabajadores de la empresa Cienpharma S.A.C". Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo
- **Fonseca Romero Manuel Alejandro (2011)**. “EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CIENPHARMA S.A.C”, TRUJILLO 2011”. Universidad Nacional de Trujillo

[dspace.unitru.edu.pe > bitstream > handle > UNITRU > fonseca_r](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/fonseca_r)

- **Castillo Enríquez, Walter Gildejardo (2018).** GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIOS RUBRO EMPRESAS DE SEGURIDAD, DISTRITO TRUJILLO 2017 Y PROPUESTA DE MEJORA. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3908>
- Maican Rosal, M. (2004). Análisis del proceso de Liderazgo en la constructora Acomar C.A., Maturín, estado Monagas. (Tesis de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente). Recuperado de
http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1806/2/TESIS658.4092_M186_01.pdf
- Zhinin Gualli, Maria Lorena (2013). Auditoria de gestión al talento humano del departamento de operaciones de la empresa l&m seguridad privada cia. Ltda. De la ciudad de Riobamba, para evaluar el desempeño laboral por el periodo 2011. Ecuador. Escuela superior politécnica de Chimborazo.
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/browse?type=author&value=Zhinin+Gualli%2C+Mar%2C+Lorena>

ANEXO1: POBLACIÓN DE LIBRERÍAS

| Nº | RAZÓN SOCIAL | REPRESENTANTE |
|-----------|--------------------------|-------------------------------|
| 1 | LIBRERÍA BAZAR | MERINO ESPINOZA CARLOS |
| 2 | LIBRERÍA COKITO | SANCHEZ PEREDA SONIA |
| 3 | LIBRERÍA BRYARI | PEREDAS CUBA ANTHONY |
| 4 | LIBRERÍA MARL'S | AZABACHE SIFUETES JOSE |
| 5 | LIBRERÍA BAZAR M Y F | CRUZADO PAREDES WILSON |
| 6 | LIBRERÍA BAZAR : D' TODO | BENITES ALVARADO ELENA |
| 7 | LIBRERÍA FLOR DE MARIA | CENTURION ASMAT FLOR DE MARIA |
| 8 | LIBRERÍA COLOR'S | RAMIREZ DE LA CRUZ MARCOS |

ANEXO: ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información importante de los propietarios o representantes de las Mypes, para explicar el trabajo de investigación que tiene por título “Gestión bajo el enfoque del Liderazgo en las micro y pequeñas empresas, rubro librerías en el Distrito de Moche, 2018”.

Instrucciones: Responder cada interrogante marcando con una (X) en la alternativa correspondiente.

Considerando las siguientes alternativas:

| | | |
|-----------|------------|-------------|
| 3.- NUNCA | 1. A VECES | 1.- SIEMPRE |
|-----------|------------|-------------|

| Nº ITEMS | DIMENSIÓN | ESCALA DE VALORACION | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| Dimensión 1: GESTIÓN | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | ¿Los objetivos de la empresa son claros y entendibles para sus colaboradores? | | | |
| 2 | ¿Plantea propuestas de mejora y las pone en práctica con la ayuda de todos sus colaboradores? | | | |

| | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 3 | ¿Cree Ud. ¿Que las actividades que realiza dentro de su empresa son parte de un proceso? | | | |
| 4 | ¿Ud. ha propuesto objetivos para mejorar la gestión de su empresa? | | | |
| 5 | ¿Promueve Ud. la comunicación dentro de su organización? | | | |
| Dimensión 2: LIDERAZGO | | | | |
| 5 | ¿Considera Ud. que ejerce un liderazgo natural dentro de su empresa? | | | |
| 6 | ¿Se promueve el trabajo en equipo para la solución de problemas | | | |
| 7 | ¿Se promueve el trabajo en equipo para la solución de problemas | | | |
| 8 | ¿Se considera Ud. que ejerce un liderazgo carismático hacia sus colaboradores? | | | |
| 8 | ¿Considera Ud. que para el cumplimiento de las metas de su empresa es necesario un liderazgo autocrático? | | | |
| 9 | ¿Se considera Ud. Un líder dentro de su organización | | | |

Gracias